

La Consulenza del *Lavoro*

Rivista di aggiornamento e approfondimento
in materia di lavoro e previdenza



**Il distacco di dipendenti
italiani in Giappone.
Gli elementi da verificare**

**Diritto e gestione
del rapporto di lavoro**

Tommaso FONTI Valeria ZEGA*

Il distacco di dipendenti italiani in Giappone. Gli elementi da verificare

Il distacco di personale italiano in Giappone comporta la gestione coordinata di profili contrattuali, immigratori, fiscali, previdenziali e amministrativi. È necessario prestare particolare attenzione con riferimento al sistema immigratorio giapponese, alla disciplina previdenziale applicabile in forza dell'Accordo bilaterale entrato in vigore nel 2024, alla normativa fiscale domestica giapponese nonché alle peculiarità della Convenzione contro le doppie imposizioni tra Italia e Giappone che si discosta dal Modello di Convenzione OCSE.

SOMMARIO

1. Considerazioni introduttive - 2. Aspetti di natura laburistico-contrattuale - 3. Aspetti di natura immigratoria - 4. Aspetti di natura amministrativa - 5. Aspetti di natura previdenziale - 6. Aspetti di natura fiscale - 7. Aspetti di assistenza sanitaria

1. Considerazioni introduttive

Le imprese italiane, nell'ambito della realizzazione dei progetti di internazionalizzazione, si trovano spesso a inviare il proprio personale dipendente nel paese estero di nuovo insediamento o di recente espansione. Ciascuna assegnazione comporta la necessità, per le imprese e per i **consulenti** che le assistono, di inquadrare sin dall'inizio tutti i profili connessi alla mobilità internazionale dei lavoratori, nonché di prevedere e gestire le possibili criticità che possono derivare dall'invio del personale all'estero.

Il presente contributo ha lo scopo di analizzare i principali aspetti di natura **laburistico-contrattuale**, immigratoria, previdenziale, fiscale e di assistenza sanitaria connessi al distacco di personale italiano verso il Giap-
po-

po, offrendo una rappresentazione di taglio pratico-operativo, con un *focus* specifico sulle peculiarità della normativa immigratoria e fiscale giapponese, nonché sull'Accordo bilaterale di sicurezza sociale e sulla Convenzione contro le **doppie imposizioni** attualmente in vigore tra Italia e Giappone.

2. Aspetti di natura laburistico-contrattuale

Ai sensi dell'art. 30 del DLgs. 10.9.2003 n. 276, il distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori subordinati a disposizione di un altro soggetto quale, ad esempio, una società di diritto estero, per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

* Avvocati dello Studio BACCIARDI PARTNERS.

Il distacco è considerato genuino quando sussistono cumulativamente due requisiti¹:

- l'**interesse** affinché il dipendente presti la propria attività lavorativa a favore della società distaccataria. Tale interesse deve essere specifico, rilevante, concreto e persistente per l'intera durata del distacco. Esso va accertato caso per caso, in relazione alla natura dell'attività svolta, e può coincidere con qualsiasi tipo di interesse produttivo dell'impresa distaccan-

te, purché non si risolva nella mera **somministrazione** di manodopera;

- la **temporaneità** del distacco, da intendersi come non definitività del distacco, a prescindere dalla sua effettiva durata.

Dal punto di vista **contrattuale**, al fine di disciplinare in maniera corretta ed esaustiva il distacco del dipendente presso la società distaccataria, è opportuno che la società distaccante predisponga una serie di documenti di seguito richiamati².

DOCUMENTI	CONTENUTO
Lettera di distacco tra la società distaccante e il dipendente	Si aggiunge al contratto di lavoro subordinato stipulato tra la società distaccante e il dipendente e ha la funzione di integrare e/o modificare i termini e le condizioni economico/giuridiche del rapporto di lavoro nel corso del distacco. A titolo esemplificativo, la lettera di distacco indica la nuova sede di lavoro, la durata e le ragioni del distacco, gli emolumenti retributivi e le indennità connessi al distacco, la disciplina riservata al trattamento fiscale e previdenziale del reddito di lavoro subordinato percepito dal dipendente distaccato ³ .
Accordo di distacco tra la società distaccante e la società distaccataria	Ha la funzione di dare evidenza dell'interesse e della temporaneità del distacco, oltreché di disciplinare i termini e le condizioni che troveranno applicazione al rapporto tra la società distaccante e la società distaccataria durante il distacco del dipendente. A titolo esemplificativo, l'accordo di distacco disciplina l'assunzione degli obblighi contrattuali rispettivamente della società distaccante e della società distaccataria (come l'erogazione di <i>benefits</i> al lavoratore distaccato) e l'eventuale rimborso da parte della società distaccataria alla società distaccante dei costi sostenuti per il dipendente distaccato;
Contratto di lavoro subordinato tra la società distaccataria e il dipendente	Costituisce il contratto di lavoro subordinato di diritto domestico per assumere il dipendente anche in capo alla società distaccataria. Tale documento è eventuale e può essere richiesto per ragioni di natura immigratoria quando il dipendente è distaccato presso una società ubicata in un Paese extra UE.

Le caratteristiche del distacco fin qui analizzate connotano anche il distacco di dipendenti italiani in Giappone. In particolare, in aggiunta alla lettera di distacco e all'accordo di distacco, per implementare il distacco in Giappone, in alcuni casi si rende **necessario** far sottoscrivere al dipendente e alla società distaccataria un contratto di lavoro subordinato di diritto giapponese, ai fini dell'ottenimento del visto di ingresso per motivi di lavoro, come si vedrà nel paragrafo che segue.

3. Aspetti di natura immigratoria

Al fine di entrare e prestare la propria attività lavorativa in territorio giapponese, il dipendente italiano dovrà preventivamente ottenere uno specifico **visto** di ingresso per motivi di lavoro. Il sistema immigratorio giapponese prevede circa 30 diverse categorie di visti di ingresso e permessi di lavoro, a seconda del motivo dell'ingresso in Giappone. Tra questi, le categorie di visto che consentono al personale italiano di essere inviato in

1 Più ampiamente si veda Costa A., voce "Distacco del personale", in *Guide Eutekne*.

2 Riguardo alla definizione del pacchetto retributivo e dunque ai benefit da riconoscere al lavoratore si rinvia ad Ascenzi M. "Guida pratica. Lavoro all'estero", Il Sole 24 Ore, 2022, pp. 225 ss.

3 Per un approfondimento si rinvia a Cherchi V., voce "Condizioni di lavoro trasparenti", in *Guide Eutekne*.

distacco in Giappone sono il visto *Intra company transferee* e il visto *Engineers/Specialists in Humanities/International Services visa*. Di

seguito si illustrano i requisiti che il dipendente deve soddisfare al fine di ottenere ciascun visto di ingresso.

CATEGORIA DI VISTO	REQUISITI PER IL DIPENDENTE
<i>Intra company transferee visa</i>	- Svolgere la propria attività presso una società giapponese appartenente al medesimo gruppo del datore di lavoro italiano⁴; - svolgere la propria attività in ambiti quali ingegneria, tecnologia, scienze naturali, giurisprudenza, sociologia, economia; - aver prestato la propria attività presso il datore di lavoro italiano per almeno 1 anno; - essere distaccato in Giappone per un periodo determinato; - percepire una remunerazione comparabile a quella di un lavoratore giapponese che svolge la medesima attività.
<i>Engineers/Specialists in Humanities/International Services visa</i>	- Essere assunto e svolgere la propria attività presso una società giapponese, non necessariamente appartenente al medesimo gruppo del datore di lavoro italiano; - svolgere la propria attività in ambiti quali ingegneria, tecnologia, scienze naturali, giurisprudenza, sociologia, economia; - aver conseguito una laurea in un ambito pertinente all'attività lavorativa svolta, oppure aver maturato almeno 10 anni di esperienza nel medesimo settore; - percepire una remunerazione comparabile a quella di un lavoratore giapponese che svolge la medesima attività.

Qualora la società **distaccataria** sia di recente costituzione, le autorità immigratorie giapponesi possono richiedere la presentazione di documentazione atta a dimostrare la stabilità economica futura della società.

Sia il visto *Intra-Company Transferee* che il visto *Engineer/Specialist in Humanities/International Services* possono essere concessi per un periodo di soggiorno **variabile**, solitamente pari a 3 mesi, 1 anno, 3 anni o 5 anni, a discrezione dell'ufficio immigrazione giapponese. Entrambe le tipologie di visto sono **rinnovabili**, a condizione che continuino a sussistere i requisiti previsti dalla normativa giapponese.

Si precisa che il visto *Intra-Company Transferee* non consente al dipendente di svolgere attività lavorativa in Giappone presso soggetti diversi dalla società indicata nella domanda per il visto. Il visto *Engineer/Specialist in Humanities/International Services*, invece,

offre maggiore flessibilità e, qualora se ne presenti la necessità, consente al dipendente di lavorare per altre società giapponesi, purché l'attività rientri tra quelle consentite dalla categoria di visto in questione e venga data comunicazione al competente Ufficio Immigrazione circa il cambio di datore di lavoro giapponese.

Come già indicato nella tabella, il visto *Intra-Company Transferee* non richiede espressamente la stipula di un **contratto di lavoro** giapponese con la distaccataria, requisito che invece è necessario per l'ottenimento del visto *Engineer/Specialist in Humanities/International Services*. In ogni caso, la sottoscrizione di un contratto locale è fortemente consigliata e, nella prassi, è generalmente prevista.

Una volta ottenuto il visto giapponese ed effettuato l'ingresso nel Paese, il lavoratore italiano riceverà dalle autorità competenti la

4 Si precisa che non tutti i trasferimenti intrasocietari sono automaticamente riconosciuti ai fini del rilascio del visto *Intra-Company Transferee*. Generalmente, tale visto viene rilasciato per i trasferimenti tra la casa madre e una *subsidiary*, nonché tra due società controllate dalla medesima casa madre. Tuttavia, il collegamento societario tra le entità coinvolte è sottoposto ad attento scrutinio da parte delle autorità competenti e deve essere adeguatamente documentato.

carta di soggiorno giapponese, che costituisce documento ufficiale di identificazione in Giappone e attesta la tipologia di visto posseduto, il diritto a svolgere attività lavorativa, nonché la durata del soggiorno autorizzato.

4. Aspetti di natura amministrativa

La società italiana che intende **distaccare** un proprio dipendente in Giappone dovrà svolgere tre principali formalità di carattere amministrativo.

ADEMPIMENTO	OSSERVAZIONI
Comunicazioni obbligatorie	Entro 5 giorni dalla data di invio in Giappone del dipendente, la società distaccante dovrà compilare e trasmettere telematicamente il modello UNILAV-trasformazione , al fine di comunicare l'avvenuto distacco del dipendente all'estero alle competenti autorità italiane.
Ruolo estero	Se il reddito di lavoro subordinato del dipendente è assoggettato a tassazione in Italia sulla base delle retribuzioni convenzionali ⁵ , la società distaccante dovrà iscrivere il dipendente distaccato nella sezione " Ruolo Estero " del Libro Unico del Lavoro. Nel Ruolo Estero occorre annotare una serie di informazioni, tra cui, le generalità del dipendente, la data di inizio del distacco, il riferimento agli accordi integrativi sottoscritti con il dipendente (lettera di distacco), l'ammontare della retribuzione mensile o annuale che sarà corrisposta al dipendente durante il distacco, la data di cessazione del distacco e del conseguente rientro in Italia del dipendente. Una volta conclusosi il distacco, il dipendente dovrà essere cancellato dal Ruolo Estero ⁶ .
Posizioni assicurative	La società distaccante dovrà procedere all'apertura presso l'INPS e l'INAIL delle specifiche posizioni assicurative relative al dipendente distaccato al fine di eseguire il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti a favore dello stesso in Italia, in conformità alle modalità che saranno illustrate al successivo paragrafo.

5. Aspetti di natura previdenziale

Per quanto riguarda la gestione degli aspetti di natura previdenziale, trovano applicazione le disposizioni dell'accordo bilaterale in mate-

ria di sicurezza sociale sottoscritto da Italia e Giappone il 6.2.2009 (di seguito "**Accordo**")⁷. Con riferimento specifico ai distacchi di personale, l'Accordo copre le seguenti **forme contributive**:

Paese	Forme contributive coperte dall'Accordo
Italia	• Prestazioni per invalidità, vecchiaia e superstiti (IVS) • Prestazioni di disoccupazione (NASpl)
Giappone	• Pensione nazionale (ad eccezione del Fondo pensionistico nazionale); • Assicurazione pensionistica per i lavoratori subordinati (ad eccezione del Fondo Pensioni per i Lavoratori Subordinati); • Prestazioni di disoccupazione; • "Mutual Aid Pension" per i dipendenti statali, degli enti pubblici e delle scuole private (ad eccezione del sistema pensionistico per i membri delle assemblee locali)

Le restanti forme contributive previste dalla normativa italiana e giapponese sono **escluse** dall'Accordo. Di conseguenza, il lavoratore assunto da un datore di lavoro italiano, che viene distaccato in Giappone, può continuare

a versare la contribuzione IVS e NASpl in Italia e non sarà tenuto a versare le forme contributive giapponesi coperte dall'Accordo. Per quanto riguarda invece le forme contributive non coperte dall'Accordo ("**Contributi Mino-**

5 Il regime di tassazione sulla base delle retribuzioni convenzionali è previsto e disciplinato dall'art. 51 co. 8-bis del TUIR.
6 Si veda Ris. Min. Finanze, 17.7.80 n. 1171 e Circ. Min. Finanze, 16.11.2000, n. 207, § 1.5.7. Per un approfondimento, si veda Costa A., voce "Ruolo estero", in *Guide Eutekne*.
7 Entrato in vigore il 1.4.2024 unitamente al relativo Accordo amministrativo del 30.8.2023. Più ampiamente si veda Costa A. "Nuovi accordi di sicurezza sociale con Giappone e Moldavia", in questa *Rivista*, 33, 2024; Costa A., voce "Giappone", in *Guide Eutekne*.

ri”), le stesse saranno comunque dovute sia in Italia che in Giappone, ai sensi della normativa applicabile in ciascun Paese. Al fine di certificare che il dipendente versa IVS e NASpl in Italia, e dunque è esonerato dal versamento delle forme contributive giapponesi coperte dall’Accordo, il datore di lavoro o il dipendente dovranno richiedere e ottenere dalla sede INPS competente il certificato di distacco, denominato **IT/JPN 101**. Con riferimento alla determinazione dei Contributi Minori dovuti in Italia, trova applicazione il DL 31.7.87 n. 317 (conv. L. 3.10.87 n. 398), secondo cui il versamento di tali

contributi è calcolato sulla base delle **retribuzioni convenzionali** stabilite annualmente con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell’Economia e delle Finanze⁸. Al fine di versare le forme contributive dovute in Italia, la società distaccante dovrà aprire, presso l’INPS e l’INAIL, apposite posizioni assicurative, utilizzando il codice di autorizzazione **“4Z”** e **“1C”**, per l’esenzione della forma contributiva CUAF⁹. La seguente tabella riassume le **principali** forme contributive dovute in Italia e le modalità di determinazione delle stesse.

Forma contributiva	Modalità di determinazione dei contributi dovuti in Italia
• IVS • NASpl • Fg TFR¹⁰	Applicazione delle aliquote ordinarie sulla retribuzione effettivamente percepita dal dipendente.
• Malattia • Maternità	Applicazione delle aliquote ordinarie sulla retribuzione convenzionale.

La copertura massima garantita dall’Accordo è pari a **5 anni**, con possibilità di estensione fino a **10 anni**, se permangono i presupposti¹¹. La richiesta di estensione deve essere presentata al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con allegato il modello IT/JPN 101 rilasciato dall’INPS per i primi 5 anni di distacco. Di conseguenza, una volta trascorso il periodo di copertura garantito dal modello IT/JPN 101 e dall’eventuale proroga, il dipendente sarà tenuto a versare in Giappone tutti i contributi previdenziali previsti dalla normativa locale. In Italia, saranno comunque dovuti IVS, NASpl e i Contributi Minori, sulla base delle retribuzioni convenzionali, ai sensi del DL 31.7.87 n. 317 (conv. L. 3.10.87

n. 398). A tale scopo, la società distaccante dovrà aprire, presso l’INPS e l’INAIL, apposite posizioni assicurative, utilizzando il codice di autorizzazione **“4C”**¹². Il regime previsto dall’Accordo si applica espressamente anche a due fattispecie rilevanti nella prassi dei distacchi transnazionali:

- nel caso in cui il dipendente venga inizialmente distaccato dal datore di lavoro italiano in un **paese terzo** e, successivamente, da quest’ultimo sia ulteriormente distaccato in Giappone, senza rientrare in Italia tra i due distacchi¹³;
- nel caso in cui il dipendente distaccato stipuli un **secondo contratto di lavoro**

8 Per il 2025, le retribuzioni convenzionali sono state determinate con il DM 11.2.2025.
9 Messaggio INPS 11.6.2024 n. 29 e Circ. INPS 21.3.92 n. 90.
10 Il contributo Fondo garanzia per il TFR non è previsto espressamente dall’Accordo e non si rivengono posizioni amministrative che disciplinano il versamento di tale forma contributiva con riferimento ai lavoratori italiani distaccati in Giappone. Tuttavia, la dottrina ritiene che, in presenza di versamento del contributo IVS in Italia sulla base della retribuzione effettiva, anche il contributo Fondo garanzia per il TFR è dovuto sulla retribuzione effettiva. Sul punto, di veda Gallo B. “Aspetti contributivi per i lavoratori occupati in Paesi Extra-UE convenzionati”, in questa Rivista, 83, 2024.
11 Art. 7 dell’Accordo; art. 3 par. 3 dell’Accordo amministrativo; circ. INPS 27.3.2024 n. 52, § 2.1.1 lett. a.
12 Si veda Gallo B., op. cit.
13 Artt. 7 e 13 (c) dell’Accordo, circ. INPS 52/2024, § 2.1.1., (a).

con la società distaccataria giapponese¹⁴. Tale contratto, come illustrato al paragrafo 3 è necessario ai fini dell'ottenimento del visto *Engineers/Specialists in Humanities/International Services* e, negli altri casi, rappresenta un documento la cui predisposizione è comunque raccomandata anche quando non espressamente richiesta per il rilascio del visto.

L'Accordo non prevede l'istituto della **totalizzazione** dei periodi assicurativi maturati in Italia e in Giappone ai fini pensionistici.

6. Aspetti di natura fiscale

Al fine di determinare gli aspetti di natura fiscale applicabili al distacco di personale italiano in Giappone, oltre alle disposizioni della normativa italiana, occorre analizzare la Convenzione per evitare le **doppie imposizioni** sui redditi in vigore tra l'Italia e il Giappone¹⁵ (di seguito "**Convenzione**") e la normativa fiscale giapponese. Tale analisi congiunta è necessaria per determinare il paese di residenza fiscale del dipendente e il paese (o i paesi) in cui il reddito di lavoro dipendente percepito durante il distacco è assoggettato a tassazione, al fine di individuare gli obblighi fiscali a carico del datore di lavoro e/o del dipendente. In merito, la Convenzione presenta alcune **peculiarità** che la differenziano dal Modello di Convenzione OCSE, al quale si ispira la maggior parte delle convenzioni bilaterali sottoscritte dall'Italia:

- dal punto di vista strettamente letterale, sembra che la Convenzione non trovi applicazione alle **persone fisiche**. Infatti, l'art. 3, paragrafo 1, lett. (e), nel definire il termine "persona" ai fini dell'applicazione

delle disposizioni convenzionali, stabilisce che "*a meno che il contesto non richieda una diversa interpretazione: [...] (e) il termine 'persona' comprende le società ed ogni altra associazione di persone*". A differenza del Modello OCSE, che include esplicitamente anche gli individui nella definizione di "persona"¹⁶, la Convenzione adotta una formulazione che, se interpretata in senso strettamente letterale, sembrerebbe escludere le persone fisiche dall'ambito di applicazione delle disposizioni convenzionali. Ciò, di conseguenza, precluderebbe la possibilità di risolvere situazioni di doppia residenza e doppia imposizione che coinvolgono persone fisiche. Tuttavia, si ritiene che, nonostante il tenore letterale dell'art. 3, l'ambito applicativo della Convenzione possa comunque estendersi anche alle persone fisiche, in coerenza con la *ratio* delle convenzioni contro le doppie imposizioni, soprattutto con riferimento alle disposizioni che riguardano redditi tipicamente percepiti dagli individui. Si pensi, ad esempio, all'art. 15, relativo alla tassazione del reddito da lavoro dipendente;

- l'art. 4 della Convenzione, che nel Modello OCSE prevede le c.d. "*tie-breaker rules*", vale a dire i criteri da applicare in ordine gerarchico per risolvere i casi di doppia **residenza fiscale** delle persone fisiche (criterio dell'abitazione permanente, del centro degli interessi vitali, del soggiorno abituale, della nazionalità e, infine, dell'accordo tra Stati contraenti)¹⁷, non riproduce tali criteri.

Infatti, la norma si limita a stabilire che, qualora una persona sia considerata

14 Circ. INPS 52/2024, § 2.5.3.

15 Ratificata in Italia con L. 18.12.72 n. 855.

16 L'art. 3 par. 1 del Modello di Convenzione OCSE del 2017 prevede "*For the purposes of this Convention, unless the context otherwise requires: (a) the term 'person' includes an individual, a company and any other body of persons*".

17 Con riferimento alle c.d. *tie-breaker rules* per la determinazione della residenza fiscale ai fini convenzionali si veda Corso L., Mauro A. "La fiscalità internazionale", Collana *Riforma Fiscale*, Biblioteca Eutekne, 2024, p. 34 ss.

residente sia in Italia che in Giappone secondo le rispettive normative domestiche, le autorità competenti dei due paesi determineranno di **comune accordo** il paese di residenza ai fini della Convenzione. L'assenza delle *tie-breaker rules* comporta incertezza interpretativa, poiché gli eventuali casi di doppia residenza non possono essere risolti sulla base di parametri oggettivi e predeterminati, ma sono rimessi a una valutazione discrezionale delle autorità fiscali competenti, effettuata *a posteriori*. Tale impostazione limita la possibilità, per il contribuente, di determinare in via preventiva il paese di residenza fiscale ai fini convenzionali, rendendo necessarie maggiori cautele qualora si intenda radicare la residenza esclusivamente in Giappone.

Particolare attenzione va poi riservata anche alla **normativa fiscale giapponese**, in quanto rilevante ai fini dell'individuazione della residenza fiscale del lavoratore e del relativo regime di tassazione. Ai sensi della norma-

tiva domestica giapponese, un individuo è considerato **fiscalmente residente** in Giappone qualora:

- abbia avuto la propria residenza in Giappone ininterrottamente per almeno 1 anno; **oppure**
- abbia avuto il proprio domicilio in Giappone ininterrottamente per almeno 1 anno. In merito, si presume che un individuo abbia il proprio domicilio in Giappone se:
 - vi svolge un'attività lavorativa che normalmente richiede la permanenza continuativa in Giappone per almeno un anno, **oppure**
 - il contesto familiare o personale dell'individuo comporta, in via ordinaria, l'esigenza di una permanenza continuativa in Giappone per almeno 1 anno.

Qualora un individuo soddisfi i sopramenzionati criteri, e dunque sia considerato residente in Giappone per normativa domestica, ai fini della tassazione in Giappone occorre effettuare una ulteriore distinzione tra "residenti **non permanenti**" e "residenti **permanent**i".

Classificazione	Requisiti	Regime fiscale in Giappone
Residente non permanente	• Non avere nazionalità giapponese, e • avere avuto il domicilio o la residenza in Giappone per un periodo complessivamente pari o inferiore a 5 anni (anche non continuativi) nei 10 anni precedenti.	• Tassazione dei redditi di fonte giapponese (ad es., la remunerazione corrisposta da una società giapponese); • tassazione dei redditi di fonte estera trasferiti in Giappone (ad es., la remunerazione corrisposta dal datore di lavoro italiano, accreditata su un conto corrente giapponese)
Residente permanente	Non soddisfare i requisiti per essere qualificato come residente non permanente.	Tassazione dell'intero reddito, ovunque prodotto (c.d. "worldwide taxation principle").

Alla luce di quanto sopra, il **trattamento fiscale** applicabile al personale distaccato in Giappone deve essere valutato attentamente caso per caso, tenendo conto delle circostanze fattuali e personali del singolo dipendente, nonché delle specificità derivanti sia dalla Convenzione che dalla normativa domestica giapponese.

Resta ferma, in ogni caso, la necessità di analizzare parallelamente anche il regime fiscale applicabile in **Italia**, alla luce della residenza fiscale del dipendente, delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e all'eventuale operatività delle disposizioni convenzionali¹⁸.

18 Più ampiamente si veda Odetto G., voce "Lavoro all'estero - Imposte dirette", in *Guida Eutekne*.

7. Aspetti di assistenza sanitaria

Giappone e Italia non hanno stipulato convenzioni in materia di assistenza sanitaria. Pertanto, è necessario fare riferimento al DPR 618/80, che garantisce ai lavoratori italiani, inviati in Paesi extra UE non convenzionati con l'Italia, l'assistenza sanitaria in **forma indiretta**.

Tale forma di assistenza sanitaria prevede l'anticipo da parte del dipendente delle spese sanitarie da sostenersi in territorio giapponese e la possibilità di chiedere il rimborso

alla ASL competente, presentando domanda alle competenti rappresentanze diplomatiche e consolari in Giappone, entro **3 mesi** dall'effettuazione della spesa sanitaria¹⁹.

Al fine di poter usufruire della **assistenza sanitaria** in forma indiretta durante il distacco in Giappone, il dipendente, prima dell'inizio del distacco, dovrà richiedere alla competente ASL la attestazione prevista dall'art. 15 del DPR 618/80 e, a tale scopo, dovrà presentare la relativa documentazione comprovante il distacco (ad es., la lettera di distacco).

¹⁹ Si veda anche Costa A., voce "Lavoro all'estero - Copertura sanitaria", in *Guide Eutekne*.

DIREZIONE SCIENTIFICA

Andrea **COSTA**

Dottore Commercialista, Ph.D. in Legislazione sociale europea

Luca **NEGRINI**

Avvocato, Ph.D. in Teoria generale e comparazione processuale

Mario **PAGANO**

Ispettore del lavoro e collaboratore Direzione Centrale Coordinamento Giuridico dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

PERIODICITÀ, CONDIZIONI E MODALITÀ DI ABBONAMENTO

Abbonamento annuale Rivista (3 moduli) € 250,00

In vendita solo per abbonamento.

Al fine di assicurare la continuità nell'invio della rivista, l'abbonamento si intende rinnovato nel caso in cui non sia pervenuta a Eutekne comunicazione scritta di disdetta 30 giorni prima della scadenza dell'abbonamento.

Il prezzo dell'abbonamento è al netto di IVA 4%.

La sottoscrizione dell'abbonamento può essere effettuata:

- con bonifico sul c/c BANCA INTESA SAN PAOLO
Sede di Via Monte di Pietà, Torino – IBAN
IT12G0306909217100000061135 intestato a
EUTEKNE S.p.A.;
- con carta di credito, sul sito www.eutekne.it.

Periodicità e distribuzione

L'abbonamento è annuale e dà diritto a ricevere 11 fascicoli mensili in versione online.

Testata registrata presso il Tribunale di Torino, n. 7733/2016 del 9 agosto 2016.

Pubblicazione online

Direttore Responsabile: Alessandro COTTO

Il presente numero è stato chiuso in redazione il 24.3.2026

Tutti i contenuti sono soggetti a copyright. Qualsiasi riproduzione, divulgazione e/o utilizzo anche parziale non espressamente autorizzati da Eutekne spa sono vietati. La violazione sarà perseguita a norma di legge. Gli autori e l'Editore pur garantendo la massima affidabilità delle opere declinano ogni responsabilità per eventuali errori e/o inesattezze relativi all'elaborazione dei contenuti presenti nella rivista.

EUTEKNE

Editore:

EUTEKNE S.p.A.

Via San Pio V, 27 - 10125 TORINO

telefono +39.011.562.89.70 fax +39.011.562.76.04

e-mail: info@eutekne.it www.eutekne.it

Capitale Sociale € 540.000,00 i.v.

Codice Fiscale, Partita I.V.A. e Registro Imprese di Torino

05546030015

Tutto quello di cui hai bisogno quando ne hai bisogno

- Guide Eutekne
- Contrattazione collettiva
- La Consulenza del Lavoro
- Eutekne.info
- Vertenze di lavoro
- Circolari per la clientela
- Scadenzario
- Formulario
- Procedure pratiche
- Documentazione
- Eutekne Care

Un unico strumento realizzato da professionisti che vivono ogni giorno il mondo del lavoro, per soddisfare tutte le tue **esigenze di informazione, aggiornamento e approfondimento.**

WWW.EUTEKNE.IT/SILE

**La risposta migliore alle tue domande
e ai tuoi bisogni di approfondimento**